PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat Dan Brandan).

Oleh:

HILWATUL HAIYAH

NIM 4012016165

Program Studi

PERBANKAN SYARIAH



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LANGSA

2022

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat Dan Brandan).

Oleh:

Hilwatul Haiyah

NIM: 4012016265

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, Februari 2022

Pembimbing I

Fahriansah, Lc, MA
NIDN. 2116068202

Pembimbing II

Zikriatul Ulya, SE, M. Si
NIDN. 2024029102

Mengetahui

Kaprodi Perbankan Syariah

Dr. Syamsul Rizal, S.HI., M.SI
NIDN. 2015127801

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat Dan Brandan)"** disusun oleh Hilwatul Haiyah, NIM 4012016165, Program Studi Perbankan Syariah, telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 17 Agustus 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah.

Langsa, 22 Agustus 2022

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I

Dr. Fanansah Lc., MA

NIDN. 2116068202

Penguji II

Zikriatul Ulya, M. Si

NIDN. 20240291 02

Penguji III

Mastura, MEI

NIDN.2013078701

Penguji IV

Rafiza Zuliana, M.Sh

NIDN. 2026068904

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa

Prof. Dr. Iskandar Budiman, M.CL

NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HILWATUL HAIYAH

NIM : 4012016165

Pekerjaan : Mahasiswa

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "***PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah mandiri Cabang Stabat dan Brandan***" benar karya asli saya dan bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 22 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan



HILWATUL HAIYAH
NIM. 4012016165

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat Dan Brandan).

ABSTRAK

Dalam perusahaan suatu bank atau lembaga keuangan jumlah organisasi yang semakin berkembang, dengan sumber daya manusia dipandang sebagai sebuah faktor yang dapat menghasilkan sebuah keuntungan yang kompetitif. Pentingnya dalam pengembangan SDM yang bertanggung jawab dan berdedikasi memegang peranan kunci untuk mencapai visi dan misi dalam suatu bank atau lembaga keuangan. Namun Bank memiliki strategi dalam semangat kerja yang mampu mendukung kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan. Bank harus memperhatikan kompensasi dan motivasi. Hal ini dikarenakan kunci kesuksesan pada Bank atau Lembaga keuangan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan terletak pada kemampuan semangat kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam Bank atau Lembaga keuangan tersebut. Tujuan peneliian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dan semangat kerja sebagai variable intervening Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian menggunakan tingkat eksplanasi asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode ini total sampling atau sampel jenuh atau seluruh populasi yang akan dijadikan sampel yang terdiri dari 38 responden. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*), uji hipotesis untuk hipotesis pertama sampai hipotesis kelima dengan program smartpls. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hipotesis kedua motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hipotesis ketiga kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis keempat motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kelima menunjukkan bahwa semangat kerja kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hipotesis keenam kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dan ketujuh motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.*

EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON PERFORMANCE AND EMPLOYEE SPIRIT AT (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri Stabat and Brandan Branch).

ABSTRACT

In a company, a bank or financial institution, the number of organizations is growing, with human resources seen as a factor that can generate a competitive advantage. The importance of developing responsible and dedicated human resources plays a key role in achieving the vision and mission of a bank or financial institution. However, the Bank has a strategy in the spirit of work that is able to support employee performance, namely by using compensation and motivation for employee performance and morale. Banks must pay attention to compensation and motivation. This is because the key to success at a bank or financial institution for improving the quality of employee performance lies in the ability to work spirit which will improve employee performance in the bank or financial institution. The purpose of this research is to examine and analyze the effect of compensation and motivation on performance and morale as an intervening variable at PT. Bank Syariah Mandiri Stabatand Brandan Branch.This type of research is descriptive quantitative and the nature of the research uses the associative level of explanation. This study uses this method of total sampling or saturated sample or the entire population that will be used as a sample consisting of 38 respondents. The population selected in this study were employees of the Stabatand Brandan Branch of Bank Syariah Mandiri. Research data was collected through a questionnaire. Data analysis using path analysis, hypothesis testing for the first hypothesis to the fifth hypothesis with the Smartpls program. The results show the first hypothesis that compensation directly has a positive and significant effect on work morale, the second hypothesis that motivation directly has a positive and significant effect on morale, the third hypothesis that compensation directly has a positive and significant effect on employee performance, the fourth hypothesis that motivation directly has a positive effect and is significant on employee performance and the fifth hypothesis shows that compensation work morale directly has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the sixth hypothesis that compensation indirectly has a positive and significant effect on employee performance through work morale. And the seven motivations indirectly have a positive and significant effect on employee performance through morale at PT. Bank Syariah Mandiri Stabat and Brandan Branch.

Keywords*: Compensation, Motivation, Morale and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan". Tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan proposal penelitian ini adalah untuk mempelajari cara membuat skripsi pada Institute Agama Negeri Islam Langsa dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Perbankan Syariah.

Pada kesempatanini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun materi sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis aturkan kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., sebagai Rektor IAIN Langsa
2. Bapak Prof. Dr. Iskandar Budiman, M.CL., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Ibu Zikriatul Ulya, S.E.,M.Si selaku Dosen pembimbing 2 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
4. Bapak Fahriansah, Lc. MA selaku Dosen pembimbing 1 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Diri penulis sendiri yang bertahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri selaku staff perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulisan dalam melakukan penelitian dan memperolehin formasi yang diperlukan selama penulisan proposal penelitian ini.
7. Terimakasih ke pada Orang tua penulis yang telah membetikan doa dorongan dan semangat selama penyusunan skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan proposal penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini berguna bagi pada pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Langsa, Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN ..... **i**

ABSTRAK ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **vi**

BAB I PENDAHLUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Masalah 8
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.5 Definisi Oprasional 11
1.6 Sistematika Penulisan 12

BAB II LANDASAN TEORI **14**

2.1 Sumber Daya Manusia 14

2.1.1 Pengertian SDM 14

2.1.2 Pengertian MSDM 16

2.2 Kompensasi 17

2.2.1 Pengertian Kompensasi *(Compensation)* 17

2.2.2 Indikator Kompensasi 19

2.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruh Kompensasi 20

2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi 21

2.2.5 Kompensasi Dalam Al-Qur'an dan Hadist 22

2.3 Motivasi 23

2.3.1 Pengertian Motivasi 23

2.3.2 Indikator Motivasi 25

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 26

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi 28

2.3.5 Motivasi Kerja Dalam Al-Qur'an Dan Hadist 29

2.4 Semangat Kerja 30
2.4.1 Pengertian Semangat Kerja 30
2.4.2 Indikator Semangat Kerja 32
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja ... 32
2.4.4 Jenis-Jenis Semangat Kerja 34
2.4.5 Semangat Kerja Dalam Al-Qur'an dan Hadist 35
2.5 Kinerja Karyawan 36
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan 36
2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan 38
2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengeruhi Kinerja Karyawan 38
2.5.4 Kinerja Karyawan Dalam Al-Qur'an dan Hadist 39
2.6 Bank Syariah 40
2.6.1 Pengertian Bank Syariah 40
2.7 Penelitian Terdahulu 42
2.8 Kerangka Teori 50
2.9 Hipotesis 51
BAB III METODE PENELITIAN 53
3.1 Bentk dan Jenis Penelitian 53
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 54
3.3 Populasi dan Sampel 54
3.4 Jenis dan Sumber Data 54
3.5 Identifikasi dan Definisi Oprasionalisasi Variabel 55
3.5.1 Identifikasi Variabel 55
3.5.2 Definisi Oprasionalisasi Variabel 56
3.6 Teknik Pengumpulan Data 58
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian 59
3.7.1 Analisis Sem-Partial Least Square (PLS) 59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 64

4.1 Hasil Penelitian..... 64

4.1.1 Gambaran Umum PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan..... 64

4.1.2 Profil Singkat PT. Bank Syariah Mandiri..... 66

4.1.3 Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri 68

4.1.4 Budaya Kerja Perusahaan..... 69

4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan 70

4.2 Karakteristik Responden..... 70

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 70

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... 71

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan 72

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 73

4.3 Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian 73

4.3.1 Penjelasan Responden Atas Variabel Kompensasi 74

4.3.2 Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi..... 76

4.3.3 Penjelasan Responden Atas Variabel Semangat Kerja.. 79

4.3.4 Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan 81

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian..... 84

4.4.1 Uji Validitas..... 84

4.4.2 Uji Reliabilitas..... 86

4.5 Analisis Data..... 87

4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Mode*) 87

4.5.2 Uji Inner Model 89

4.5.3 Uji Hipotesis..... 90

4.6 Pembahasan 94

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Secara Langsung Terhadap

Semangat Kerja..... 94
4.6.2 Pengaruh Motivasi Secara Langsung Terhadap
Semangat Kerja..... 95
4.6.3 Pengaruh Kompensasi Secara Langsung Terhadap
Kinerja Karyawan..... 96
4.6.4 Pengaruh Motivasi Secara Langsung Terhadap
Kinerja Karyawan..... 97
4.6.5 Pengaruh Semangat Kerja Secara Langsung Terhadap
Kinerja Karyawan..... 98
4.6.6 Pengaruh Kompensasi Secara Tidak Langsung Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja..... 99
4.6.7 Pengaruh Motivasi Secara Tidak Langsung Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja..... 100
BAB V PENUTUP..... 105
5.1 Kesimpulan..... 105
5.2 Saran..... 1079
DAFTAR PUSTAKA..... 109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian sudah semakin berkembang sehingga membuat persaingan di dunia bisnis pun sudah semakin meningkat, kondisi ini juga didorong oleh besarnya populasi penduduk di suatu negara membuat persaingan kerja semakin ketat. Hal ini membuat suatu individu masyarakat harus mempunyai skill yang baik agar mampu bersaing di dunia kerja, dan bisa diterima di sebuah instansi atau perusahaan. Peningkatan skill kemampuan suatu pekerja atau karyawan bukan cuma kewajiban individu itu sendiri melainkan perusahaan atau instansi juga berperan penting dalam peningkatan skill karyawanya demi terpenuhinya tujuan organisasi. Sebagaimana pernyataan Notoatmojo, bahwa sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.[1]

Dalam kondisi pengelolaan sumber daya manusia terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan, halini dikarenakan penting agar dalam pengembangan SDM yang bertanggung jawab dan berdedikasi memegang peranan kunci untuk mencapai visi dan misi dalam suatu usaha atau Bank. Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan. Sebagai bagian dari upaya pencapaian *fundamental* visi dan

[1]Enny Muslikhah, *"Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati"*, Tugas Akhir, semarang: Universitas Negri Semarang, 2011, hal 1.

misi tersebut, bank terus memperkuat bijakan dasar pengembangan SDM melalui pendekatan *Human Resource Performance Based Culture*, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk menumbuhkan budaya kerja yang meletakan kinerja karyawan sebagai dasar utama untuk pengembangan dan penghargaan karyawan.[2]

Dalam perusahaan, upaya mengembangkan dengan sumber daya manusia manjadi hal yang sangat penting karena perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan dari seluruh para karyawan termasuk yang diutamakan sebagai aset perusahaan. Dalam hal ini kompensasi dan motivasi yang kuat dalam kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan cara mengevaluasi kinerjanya, dengan pemberian bonus/penghargaan dan kesempatan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui kompensasi motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.[3]

Didalam jumlah organisasi yang semakin berkembang, sumber daya manusia dipandang sebagai sebuah faktor yang dapat menghasilkan sebuah keuntungan yang kompetitif. Terdapat pengakuan yang lebih besar jika kompetensi-kompetensi yang khusus diperoleh melalui keahlian-keahlian

[2]Sumayku Manuel Sontje, *PengaruhKompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (TBK)*. 2004. Hal 1.

[3]Ibid. hal 2.

pekerja yang telah dikembangkan dengan sangat tinggi dan pengembangan pekerja.[4]

Kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, dan produktifitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi meliputi finansial dan jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut.[5]

Kebijakan Kompensasi dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran target dalam bekerja. Pada kenyataannya kompensasi yang diberikan saat ini pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan belum meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, hal tersebut dapat terlihat dari adanya karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan, hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dan semangat kerja yang rendah, hal

[4] Chris Rowley & Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia:* The Key Concept, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cetakan ke 1, 2012. Hal 88.

[5]Aprilia SiskaEcha, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*, UIN Raden Fatah Palembang, 2017. Hal 2.

ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan-karyawan Bank yang belum memiliki kemampuan yang sesuai kinerjanya karena tidak adanya masukan motivasi dan semangat kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi para karyawan tersebut. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatife menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktifitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat, dan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Amalia, motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini perusahaan hendaknya selalu memberikan dorongan bertujuan untuk mengembangkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut.[6] Sesama karyawan mempunyai perannya masing-masing dalam membina motivasi dan dukungan terhadap pekerjaan suatu bidang perusahaan, salah satunya saling memotivasi untuk terus berkarya dan bekerja dengan baik.

[6]Amalia, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Administrasi Bisnis, Universitas Telkom. 2016, Hal 120.

Di samping kompensasi dan motivasi, ada indikasi bahwa sikap semangat seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap semangat yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan ketika menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Semangat mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan.[7]

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaan, dimana kepuasan bekerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Sesuai dengan penjabaran di atas, penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja membutuhkan faktor lain untuk lebih membangun produktifivitas kerja karyawan. Keberhasilan suatu bank sangat tergantung pada kinerja karyawan tersebut. Suatu bank dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh bank untuk mencapai tujuan dalam suatu bank. Maka dari itu pihak bank atau direktur terus memberi semangat kepada karyawan agar tercapai tujuan dan target dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran, kriteria yang telah di

[7]Rohayati Dwi, *Pangaruh Kompensasi, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang*, STAIN Salatiga, 2014. Hal 19.

sepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja.

Menurut Rivai kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesedihan dan keterampilan seseorang tidak lah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan kinerja karyawan merupan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya.

Keberhasian kinerja karyawan sangat lah penting dalam suatu bank dengan adanya kompensasi dan motivasi melalui semangat kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut untuk mencapai tujuan dan target/sasaran dalam bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.

Salah satu perusahaan di indonesia yang mengalami perkembangan pesat di daerah-daerah adalah PT. Bank SyariahMandiri. Perusahaan ini merupakan bank yang beroperasi dengan prinsip syariah. Berdasarkan observasi ke lapangan secara sederhana di perusahaan Bank Syariah Mandiri merupakan lembaga keuangan yang menerapkan praktek kerja system kontrak. Seharusnya dengan manunjukkan bahwa individual melalui indikator kompensasi, motivasi dan semangat kerja lebih berpengaruh dan berperan dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Pada kenyataannya kompensasi tidak dapat di pengaruhkan terhadap PT. Bank syariah mandiri bagi kinerja karyawan karena pihak bank tersebut sudah memiliki sistem manajemen syariahnya dan dari kompensasi Bank tidak dapat diubah lagi. Hal ini dibuktikan dengan sudah ditentukan oleh pihak bank syariah mandiri, maka karyawan tidak dapat mengharapkan kompensasi melainkan diharuskan bekerja dengan profesional, termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berkaitan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka penulis menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan?
2. Apakah motivasi secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan?
3. Apakah kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan?
4. Apakah motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan?

5. Apakah semangat kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan?
6. Apakah kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan?
7. Apakah motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Dengan demikian, penelitian ini merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan. Adapun yang menjadi tujuan dalam melaksanakan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.
6. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.
7. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberimanfaat Antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

1. Sebagai informasi bagi Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan megenai peranan penting dari kompensasi, motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Sebagai masukan bagi Sekolah Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Langsa dalam mengembangkan studi kepustakaan mengenai kompensasi, motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
3. Sebagai menambah dan memperluas pengetahuan bagi penelitian dalam bidang meningkatkan kinerja khususnya kompensasi, motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan dating. Faktor-faktor yang diindikasikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Pada penelitian ini dari kinerja karyawan memiliki beberapa indikator di antaranya individu yang dibatasi oleh pendidikan, lembaga yang dibatasi oleh budaya organisasi dan upah kerja dan psikologis yang dibatasi oleh motivasi kerja. Indikator-indikator inilah yang memberikan konsekuensi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan ditinjau dari manajemen syariah.

1.5 Definisi Oprasional

Untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran terhadap judul proposal, penulis memberikan batasan terhadap istilah yang dipergunakan sebagai berikut:

1. Kompensasi *(compensation)* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diberikan kepada perusahaan oleh para karyawan.[8]

2. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.[9]

3. Semangat Kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.[10]

4. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan.[11]

---

[8]Frederik Andre Jhony Kalangi, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (TBK)*. 2016. Hal 1.

[9] Sardiman, *Interaksi dan motivasi mengajar,* (Jakarta: Gaya Media Pratama). 2016. Hal 168.

[10] Laksarini Fitri Riayana, *Skripsi Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*, 2018. Hal 20.

[11]*Idid*. Hal 28.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab IPendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identifikasi masalah, definisi oprasional, sistematika penulisan.

Bab II LandasanTeori

Bab ini menguraikan secara singkat teori yang melandasi penelitian, termasuk pembahasan tentang pengertian, sumber daya manusia. Pembahasan berikutnya pengertian, indikator, faktor-faktor, jenis-jenis, dan hadis pada kompensasi dan motivasi, semangat kerja, kinerja, dan bank syariah mandiri. Kerangka berpikir dan hipotesis yang merupakan dukungan awal dari hasil penelitian.

Bab III MetodologiPenelitian

Bab ini menguraikan secara detail tentang metode penelitian yang digunakan. Penjelasan dimulai dari pendekatan penelitian sampai dengan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini mencangkup uraian yang berisi kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian serta saran-saran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT Bank Syariah Mandiri Cabang Stabat dan Brandan

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan *merger* empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah *(dual banking system).*

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana

diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

4.1.2 Profil Singkat PT Bank Syariah Mandiri

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha danilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan BSM dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

1. **Logo PT Bank Syariah Mandiri**



2. **Prinsip-prinsip PT Bank Syariah Mandiri**

PT Bank Syariah Mandiri dalam menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah yang merupakan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan/atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang sesuai dengan prinsip syariah.

1. Prinsip Keadilan

Prinsip ini tercermin dari penerapan imbalan atas dasar bagi hasil pengambilan margin keuntungan yang disepakati bersama antara Bank dan Nasabah.

2. Prinsip Kemitraan

Bank Syariah menempatkan nasabah pembiayaan dana, nasabah pengguna dana, maupun Bank pada kedudukan yang sama dan sederajat dengan mitra usaha. Hal ini tercermin dalam hak, kewajiban, risiko dan keuntungan yang berimbang di antara nasabah penyimpan dana, nasabah pengguna dana maupun Bank. Dalam hal ini Bank berfungsi sebagai *intermediary institution* lewat skim-skim pembiayaan yang dimiliki.

3. Prinsip Keterbukaan

Melalui laporan keuangan Bank yang terbuka secara berkesinambungan, nasabah dapat mengetahui tingkat keamanan dana dan kualitas manajemen bank.

4. Universalitas

Bank dalam mendukung operasioanlnya tidak membeda-bedakan suku, agama, ras dan golongan agama dalam masyarakat dengan prinsip Islam sebagai *rahmatan lil'alamin.*

1. Keunggulan PT Bank Syariah Mandiri

Setiap bank memiliki keunggulan masing-masing dalam hal kegiatan operasionalnya baik dalam produk yang ditawarkan maupun jasa yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bank tersebut karena dapat menambah minat masyarakat atau nasabah untuk tetap menggunakan produk atau jasa yang dimiliki oleh PT Bank Syariah Mandiri diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Merupakan lembaga perbankan syariah pertama di Indonesia yang memiliki keunggulan di sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah serta didukung oleh komersial dan konsumer.

2. Adanya kapasitas yang besar pada data *center* dan jaringan komunikasi pada setiap cabang kantor layanan sehingga memungkinkan nasabah untuk dapat menikmati layanan cepat dan sebagai langkah antisipasi terhadap peningkatan volume transaksi.
3. Kecepatan layanan transaksi kliring *online* ke Bank Indonesia.
4. Bank Syariah memiliki struktur Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang tidak dimiliki bank konvensional. DPS bertugas untuk memastikan semua operasional dan budaya bank sesuai dengan prinsip syariah.
5. Memiliki divisi gadai emas yang memungkinkan nasabah untuk bertransaksi emas.

4.1.3 Visi dan Misi PT Bank Syariah Mandiri

1. Visi PT BSM

"Bank Syariah Terdepan dan Modern"

a. Bank Syariah Terdepan: Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen *consumer*, *micro*, SME, *commercial* , dan *corporate*.
b. Bank Syariah Modern: Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

2. Misi PT BSM

a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.

d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

4.1.4 Budaya Kerja Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*.

”BSM *Shared Values* tersebut adalah ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus*)”

- ***Excellence***

  Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik

- ***Teamwork***

  Aktif, bersinergi untuk sukses bersama

- ***Humanity***

  Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri

- ***Integrity***

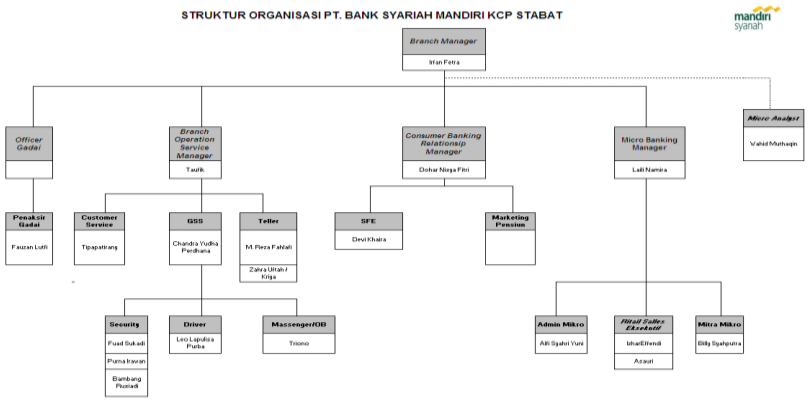
  Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab

- ***Customer Focus***

  Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK SYARIAH MANDIRI KCP STABAT



4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik pada responden digunakan untuk keragaman pada responden berdasarkan dengan umur, jenis kelamin, pengahasilan dan pendidikan, dengan hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup sangat jelas mengenai kondisi responden dan terdapat kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia dapat di tunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	0	0%
21 – 29 tahun	10	30%
30 – 39 tahun	19	50%
40 – 49 tahun	9	20%
Total	38 orang	100%

Sumber: Data Primer

Karakteristik responden berdasarkan umur yang ada apa tabel 4.1 dimana pada usia < 20 tahun 0 (0%) dan usia 21 – 29 tahun sebanyak 10 orang (30%), usia 30 – 39 tahun 19 orang(50%), dan sisanya (20%) atau 9 orang adalah usia 40 – 49 tahun, serta tidak ada karyawan yang berusia dibawah 20 tahun maupun yang berusia 50 tahun keatas.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di tunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	23	70%
Perempuan	15	30%
Total	38 orang	100%

Sumber: Data Primer

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di tujukan pada tabel 4.2 yang dimana jenis kelamin laki – laki yang berjumlah sebanyak

23orang dengan persentase (70%), dan perempuan berjumlah 15 orang dengan persentase (30%), yang dimana lebih banyak jumlahnya pada laki – laki memiliki (70%) sebanyak 23 orang. Lebih rendah pada perempuan yang memiliki (30%) dengan jumlah 15 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat di tunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Peresentase
Rp. 2.000.000	5	4%
Rp. 3.000.000	12	40%
Rp. 5.000.000	11	26%
Rp. 6.000.000	10	30%
Total	38 orang	100%

Sumber: Data Primer

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa, karakteristik responden berdasarkan penghasilan pada Rp. 2.000.000 berjumah 5 orang dengan peresentase (4%), Rp. 3.000.000 berjumlah sebanyak 12 orang dengan presentase 40%, pada Rp. 5.000.000 berjumah 11 orang dengan (26%), dan begitu pula dengan penghasilan sebesar Rp. 6.000.000 dengan persentase (30%) yang berjumlah 10 orang.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia dapat di tunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Peresentase
Sarjana	32	87%
Diploma	6	13%
Lainnya	0	0%
Total	38 orang	100%

Sumber: Data Primer

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.4 tersebut menunjukan bahwa, karakteristik renponden berdasarkan pendidikan dimana pendidikan sarjana berjumlah sebanyak 32 orang dengan perentase (87%) dan diploma berjumah 6 orang dengan perentase (13%), disini terlihat lebih banyak jumlahnya dengan 32 orang yang memiliki perentase (87%) hal ini dikarenakan banyak nya yang berpendidikan sarjana.

4.3 Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variable-variabel yang diteiliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 5. Jumlah pernyataan

pada masing-masing variable adalah 4-5 pernyataan untuk variable kompensasi, motivasi, semangat kerja dan kinerja karyawan.

4.3.1 Penjelasan Responden Atas Variabel Kompensasi

Kompensasi yang menggabarkan sebuah tunjangan buat para karyawan yang memiliki perestasi atau mencapai target yang di ingin kan oleh perusahaan agar para karyawan labih giat lagi dalam bekerja. Tanggapan responden mengenai kompensasi yang di berikan perusahaan ditunjukan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Penjelasan Responden Atas Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban													
		STS=1		TS=2		KS=3		S=4		SS=5		Total		Rata-rata skor	Katagori
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.	0	0	0	0	0	0	12	48	26	130	38	178	4,68	Sangat Setuju
2.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.	0	0	0	0	7	21	20	80	11	55	38	156	4,10	Sangat Setuju
3.	Bonus yang diberikan bank sebanding dengan waktu dan target dalam berkerja.	0	0	0	0	13	39	11	44	14	70	38	153	4,02	Sangat Setuju
4.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.	0	0	0	0	0	0	17	68	21	105	38	173	4,55	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80TS = 1,81 – 2,60KS = 2,61 – 3,40

S = 3,41 – 4,20SS = 4,21 – 5,00

Berdasarkan tanggapan penjelasan responden mengenai kompensasi pada tabel 4.5 tersebut, dapat di ketahui bahwaGaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan sebesar 12 responden (35%) yang memilih setuju dan 26 responden (65%) nya lagi memilih sangant setuju, yang memiliki latar belakang gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan harapan pada setiap responden dengan gaji yang mereka dapat sangat lah sepadan dengan apa yang mereka kerjakan di sebah instansi tersebut.

Penjelasan berdasarkan responden mengenai tunjangan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, sebesar7 responden (35%) yang kurangsetuju 20 responden (45%) yang setuju dan 11 responden (55%) lainnya sangat setuju, yang memiliki latar belakang mengenai tunjangan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, dikarenakan pada setiap tunjangan yang dapat kepada karyawan sebanding dengan terget yang mereka dapat kan selama bekerja.

Penjelasan responden mengenai bonus yang diberikan bank sebanding dengan waktu dan target dalam bekerja, sebesar 13 responden (35%) yang kurang setuju 11 responden (35%) yang memilih setuju dan 14 responden (65%) lainya sangat setuju, pada latar belakang mengenai bonus yang diberikan bank sebanding dengan waktu dan terget dalam bekerjadikarenakan hal ini banyak yang setuju karna merasakan kepuasaan dalam melakkan pekerjaan sehingga mendapat kan bonus yang setimpal dengan usaha para karyawan.

Pertanyaan respoonden mengenai Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, dengan mempunyai 17 responden (39%) setuju dan sangat setuju ada 21 responden (71%). Yang memiliki latar belakang tersebut dikarenakan dalam sebuah kebutuhan dan faasilitas yang dibutuhkan pada karyawan-karyawan bank, perusahaan dapat memberikan dan memenuhi nya.

4.3.2 Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi

Motivasi yang berupa dorongan kekuatan untuk para karyawan baik dorongan dari perusahaan maupun dari rekan kerja. Penjelasan para responden dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban													
		STS=1		TS=2		KS=3		S=4		SS=5		Total		Rata-rata skor	Katagori
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
5.	Kebutuhan fisiologis atau fisik yang diberikan kepada pihak bank sesuai dengan kebutuhan karyawan	0	0	0	0	2	6	19	76	17	85	38	167	4,39	Sangat Setuju
6	Kebutuhan rasa aman yang diberikan pada bank sudah memuaskan rasa aman pada karyawan	0	0	0	0	8	24	10	40	20	100	38	164	4,31	Sangat Setuju
7.	Bank juga telah memberikan kebutuhan social yang cukup baik pada karyawan	0	0	0	0	3	9	24	96	11	55	38	158	4,15	Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban												Rata-rata skor	Katagori
		STS=1		TS=2		KS=3		S=4		SS=5		Total			
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
8.	Karyawan dapat merasa puas dengan kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dari pihak bank	0	0	0	0	2	6	19	76	17	85	38	167	4,39	Sangat Setuju
9.	Karyawan merasa puas dangan kebutuhan aktualisasi diri kepada pihak bank	0	0	0	0	6	18	18	72	13	65	38	155	4,07	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 – 2,60 KS = 2,61 – 3,40

S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi pada tabel 4.6 tersebut, dapat di ketahui bahwa Kebutuhan fisiologis atau fisik yang diberikan kepada pihak bank sesuai dengan kebutuhan karyawan, memiliki sebanyak 2 responden (5%) yang kurangsetuju,19 responden (70%) setuju dan 17 responden (25%) dengan sangat setuju, pada latar belakang ini memiliki kepuasan yang cukup terhadap apa yang telah di berikan pihak bank kepada karyawan nya dengan sebuah fisiologis atau fisik yang baik.

Penjelasan responden mengenai Kebutuhan rasa aman yang diberikan pada bank sudah memuaskan rasa aman pada karyawan, sebanyak 8 responden (25%) yang kurangsetuju, 10 responden (35%) setuju dan 20 responden (60%) sangat setuju, yang memiliki latar belakanng tersebut banyak yang memilih setuju dikarenakan karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Penjelasan responden pada Bank juga telah memberikan kebutuhan sosial yang cukup baik pada karyawan, menjawab 3 responden (5%) yang kurangsetuju, 24 responden (55%) dengan setuju dan 11 respondennya (35%) sangat setuju, hal ini dikarenakan pada pihak bank yang telah memberikan kebutuhan sosial yang berupa pendekatan satu sama lainkepada karyawan dan atasan yang sangan cukup baik.

Penjelasan responden yang memiliki latar belakang pada karyawan dapat merasa puas dengan kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dari pihak bank, 2 responden (5%) yang kurangsetuju, hanya 19 responden (60%) yang setuju dan selebihnya 17 responden (35%) sangat setuju, hal ini banyaknya responden yang memilih sangat setuju dikarenakan karyawan sangat merasa puas merasa dapat pengakuan yang baik pada perusahaan bank tersebut sebagai karyawan nya.

Penjelasan responden dengan latar belakang Karyawan merasa puas dangan kebutuhan aktualisasi diri kepada pihak bank, yang menjawab sebanyak 6 responden (35%) yang kurangsetuju, 18 responden (35%) dengan setuju dan 13 responden (65%) lainnya sangat setuju. Lebih banyak yang memilih sangat

setuju dikarenakan karyawan puas dengan pengembangan akan potensi sesungguhnya dari karyawan.

4.3.3 Penjelasan Responden Atas Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja yang mempunyai kondisi pada individu dengan menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan cepat dalam perusahaan. Penjelasan para responden dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Atas Variabel Semangat Kerja (Y1)

No	Pertanyaan	Jawaban												Rata-rata skor	Katagori
		STS=1		TS=2		KS=3		S=4		SS=5		Total			
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
10.	Tinggi rendahnya produktivitas kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat kerja karyawan	0	0	0	0	6	18	16	64	16	80	38	162	4,26	Sangat Setuju
11.	Tingkat absensi yang rendah atau tinggi pada karyawan	0	0	7	14	11	33	11	44	9	45	38	136	3,57	Sangat Setuju
12.	LTO atau tingkat pertukaran karyawan yang tinggi	0	0	6	12	12	36	16	64	4	20	38	132	3,47	Sangat Setuju
13.	Saya mampu menyelesaikan tuntutan dalam pekerjaan yang sering terjadi	0	0	0	0	7	21	13	52	18	90	38	163	4,28	Sangat Setuju
14.	Saya mampu menyesuaikan diri dalam Kegelisahan dimana-mana	0	0	0	0	2	6	17	68	19	95	38	169	4,44	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)
Rata-rata skor dilihat dari skala interval
STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 – 2,60 KS = 2,61 – 3,40
S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Berdasarkan tanggapan penjelasan responden mengenai semangat kerja pada tabel 4.7 tersebut, dapat di ketahui bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat kerja karyawan, memiliki 6 responden (10%) yang kurangsetuju, 16 responden (45%) yang setuju dan 16 responden (45%) sangat setuju, yang memiliki latar belakang pada penjelasan tinggi rendahnya produktifitas kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat kerja karyawan oleh dikarenakan itu hampir seluruh responden memilih sangat setuju bahwa karyawan sudah merasakan perusahaan memberikan kesesuaian dalam memberi semangat dalam bekerja.

Penjelasan responden mengenai tingkat absensi yang rendah atau tinggi pada karyawan, sebanyak 7 responden (10%) yang memilih tidak setuju,11 responden (35%) yang kurangsetuju, 11 responden (35%) yang setuju dan 9 reponden (20%) lainnya sangat setuju, yang belatar belakangi tingkat absensi yang rendah atau tingkat pada karyawan dengan responden yang memilih hampir sama rata dengan memilih setuju dan sangat setuju terhadap penjelasan pada latar belakang tersebut.

Penjelasan responden mengenai LTO atau tingkat pertukaran karyawan yang tinggi, ada 6 responden (15%) yang memilih tidak setuju,12 respinden (25%) yang kurang setuju dan 16 responden (55%) setuju sisanya 4 respondennya (5%) lagi sangat setuju, banyak nya yang memilih setuju pada penjelasan ini dikarenakan dalam tingkat penukaran karyawan tersebut memang tinggi namun dengan potensi kerja yang sangat kurang maupun yang profesional dalam bekerja sehingga di pindahkan ke bank cabang lainnya.

Penjelasan responden mengenai Saya mampu menyelesaikan tuntutan dalam pekerjaan yang sering terjadi,7 responden (15%) yang kurangsetuju13 responden (35%) setuju dan sisanya 18responden (60%) memilih sangat setuju, begitu pula dengan penjelasan yang berlatar belakangi saya mampu menyelesaikan tuntutan dalam pekerjaan yang sering terjadi lebih banyak memilih sangat setuju dikarenakan para karyawan dapat menyelesaikan sema pekerjaan tuntutan yang diberikan oleh bank.

Penjelasan responden mengenai Saya mampu menyesuaikan diri dalam Kegelisahan dimana-mana, terdapat 2 responden (5%) yang kurangsetuju,17 responden (35%) yang setuju dan 19 responden (60%) sangat setuju. Pada latar belakang ini dikarenakan karyawan sangan profesional dalam melakukan pekerjaan dengan sesuai menyelesaikan tugas nya atau kerja nya dengan baik walaupum dalan kondisi kegelisahan.

4.3.4 Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang berupa prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Penjelasan para responden dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

No	Pertanyaan	Jawaban												Rata-rata skor	Katagori
		STS		TS		KS		S		SS		Total			
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
15.	Kualitas kerja yang telah ditetapkan di bank dapat saya capai dengan baik	0	0	0	0	6	18	16	64	16	80	38	162	4,26	Sangat Setuju
16.	Kuantitas yang mampu memenuhi benyaknya baban pekerjaan yang setiap harinya	0	0	0	0	2	6	21	84	15	75	38	165	4,34	Sangat Setuju
17.	Saya sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	18	72	20	100	38	172	4,52	Sangat Setuju
18.	Saya mampu menggunakan waktu dengan Efektifitas dalam melaksanakan target bekerja yang telah dibebankan kepada saya	0	0	0	0	1	3	17	68	20	100	38	171	4,5	Sangat Setuju
19.	Kemandirian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	0	0	0	0	4	12	18	72	16	80	38	164	4,31	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)
Rata-rata skordilihatdariskala interval
STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 – 2,60 KS = 2,61 – 3,40
S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Berdasarkan penjelasan responden mengenai kinerja karyawan pada tabel 4.8 tersebut, dapat di ketahui bahwa Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan di bank dapat saya capai dengan baik, mempunyai 16 responden (30%) yang setuju dan 16 responden (30%) memilih sangat setuju, 6 responden (10%) yang kurang setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan telah melakukan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik dalam pencapaiannya.

Penjelasan responden yang mengenai Standar kuantitas yang mampu memenuhi benyaknya baban pekerjaan yang setiap harinya, ada 2 responden (10%) yang memilih setuju dan sisanya 21 (69%) responden lagi memilih sangat setuju, 15 responden (21%) yang kurang setuju, latar belakang yang memiliki standar kuantitas yang mampu memenuhi banyaknya badan pekerja yang setiap harinya dikarenakan dapat memenuhi jumlah yang banyak dalam bekerja di setiap harinya.

Penjelasan responden mengenai Saya sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ada 18 respoden (72%) yang setuju dan 20 (86%) responden lainnya memilih sangat setuju, pada larat belakang yang menjeaskan bahwa saya sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hampir semua responden memilih sangat setuju dikarenakan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang diinginkan oleh pohak bank.

Penjelasan responden mengenai Saya mampu menggunakan waktu dengan Efektifitas dalam melaksanakan target bekerja yang telah dibebankan

kepada saya, sebanyak 1 responden (10%) yang kurang setuju, 17 responden (35%) setuju dan 20 responden (65%) sangat setuju, pada latar belakang berikut yang menjeaskan saya mampu menggunakan waktu dengan efektifitas dalam melaksanakan terget bekerja yang telah dibebankan kepada saya oleh itu dikarenakan setiap karyawan telah menggunakan waktunya dengan sangat baik dan mencapai target yang baik pula.

Penjelasan responden yang mengenai Kemandirian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, sebanyak 4 responden (10%) yang kurang setuju, 18 responden (47%) yang memilih setuju dan 16 respondennya (53%) memilih sangat setuju. Pada latar belakang kali ini pihak karyawan memilih hampir sama rata memilih setuju dan sangat setuju dikarenakan pada kemandirian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang di tentukan oleh pihak bank sangat lah sesuai dengan yang karyawan kehendaki.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitia

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Dasar pengambilan keputusan bahwa instrumen telah valid yaitu:

a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan data sampel sebanyak 38 sampel (N=38) dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel menjadi 0,3120. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari uji validitas untuk instrumen penelitian.

Table 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.667	0,3120	Valid
	X1.2	0.879	0,3120	Valid
	X1.3	0.766	0,3120	Valid
	X1.4	0.756	0,3120	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.732	0,3120	Valid
	X2.2	0.636	0,3120	Valid
	X2.3	0.599	0,3120	Valid
	X2.4	0.637	0,3120	Valid
	X2.5	0.699	0,3120	Valid
Semangat Kerja (Y1)	Y1.1	0.859	0,3120	Valid
	Y1.2	0.827	0,3120	Valid
	Y1.3	0,679	0,3120	Valid
	Y1.4	0,695	0,3120	Valid
	Y1.5	0,698	0,3120	Valid
Kinerja Kinerja (Y2)	Y2.1	0,683	0,3120	Valid
	Y2.2	0.819	0,3120	Valid
	Y2.3	0.723	0,3120	Valid
	Y2.4	0.829	0,3120	Valid
	Y2.5	0.597	0,3120	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil yang diperolah pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan atau indikator penelitian memiliki nilai r hitung > r tabel, dengan demikian seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan instrumen penelitian bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya dan konsisten dari waktu ke waktu sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan nilai > 0.70. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari uji realibitas untuk instrumen penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.797	0.70	Reliabel
Motivasi (X2)	0.731	0.70	Reliabel
Semangat Kerja (Y1)	0.802	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0.840	0.70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*> 0.70 yang berarti seluruh instrumen penelitian dari setiap variabel telah memenuhi uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel atau handal. Dengan demikian maka item pertanyaan atau indikator-indikator penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.5 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yaitu *software SEM SmartPLS*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis data dengan menggunakan SmartPLS dilakukan dengan dua model uji yaitu uji model pengukuran (*outer model*) dan uji model struktural (*inner model*). Uji model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dalam penelitian ini terdiri dari Uji *validitas convergent* dan uji validitas discriminant untuk mengukur validitas model. Kemudian uji *Composite Reliability* untuk mengukur reliabilitas model.

1. Uji *Validitas Convergent*

Uji *validitas convergent* menggunakan PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0.60 atau 0.70 untuk dianggap valid. Penelitian ini menggunakan nilai *loading factor*> 0.70. Oleh karena itu, nilai *loading factor* yang berada di bawah 0.70 akan di buang. Setelah itu, data akan diestimasi ulang.

Tabel 4.11
***Outer Loading* Awal (Model Pengukuran)**

Variabel	Indikator	Nilai *Outer Loading*	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.637	Tidak Valid
	X1.2	0.658	Tidak Valid
	X1.3	0.559	Tidak Valid
	X1.4	0.757	**Valid**
Motivasi (X2)	X2.1	0.648	Tidak Valid
	X2.2	0.772	**Valid**
	X2.3	0.473	Tidak Valid
	X2.4	0.727	**Valid**
	X2.5	0.762	**Valid**
Semangat Kerja (Y1)	Y1.1	0.673	Tidak Valid
	Y1.2	0.474	Tidak Valid
	Y1.3	0.732	**Valid**
	Y1.4	0.765	**Valid**
	Y1.5	0.793	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0.761	**Valid**
	Y2.2	0.753	**Valid**
	Y2.3	0.679	Tidak Valid
	Y2.4	0.727	**Valid**
	Y2.5	0.685	Tidak Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022

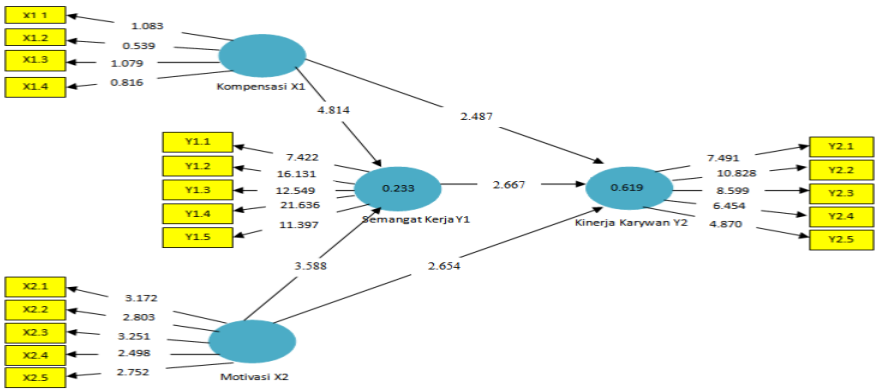
Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa banyak indikator yang memiliki nilai < 0.70 dan dianggap tidak valid sehingga harus dilakukan estimasi ulang terhadap *outer loading* awal. Hasil estimasi ulang tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
***Outer Loading* Modifikasi**

Variabel	Indikator	Nilai *Outer Loading*	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.766	Valid
	X1.2	0.754	Valid
	X1.3	0.793	Valid
	X1.4	0.757	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.833	Valid
	X2.2	0.776	Valid
	X2.3	0.765	Valid
	X2.4	0.772	Valid
	X2.5	0.800	Valid
Semangat Kerja (Y1)	Y1.1	0.792	Valid
	Y1.2	0.782	Valid
	Y1.3	0.801	Valid
	Y1.4	0.794	Valid
	Y1.5	0.779	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0.823	Valid
	Y2.2	0.834	Valid
	Y2.3	0.851	Valid
	Y2.4	0.745	Valid
	Y2.5	0.799	Valid

4.5.2 Uji Inner Model

Uji *Inner Model* dilakukan untuk memastikan bahwa *Inner Model* yang digunakan akurat, evaluasi dari Inner Model menggunakan nilai *R-Square* pada tiap-tiap variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.11 dan table 4.11.



Untuk mengetahui model dengan PLS salah satunya dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel dependen pada tabel 4.11 yang merupakan hasil dari nilai *R-Square* menggunakan PLS.

Tabel 4.11
Nilai *R-Square* Variabel Endogen

	R Square
Semangat Kerja	0,233
Kinerja Karyawan	0,619

Sumber : (Data Olah SmartPLS 2022)

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* variabel Semangat Kerja sebesar 0.233, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh moderat terhadap variabel intervening (Y1). Selanjutnya variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.619, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh moderat terhadap variabel dependen.

4.5.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji penelitian yang diajukan. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menganalisis batasan statistik yang diisyaratkan yaitu < 0.05. Apabila hasil olahan data menunjukkan nilai yang memenuhi

syarat maka hipotesis penelitian yang di ajukan dapat diterima. Dan dapat dilihat hasil variabel secara langsung dari gambar 4.12 dan tabel 4.12

Tabel 4.12

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corrected	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation STDEV	T Statistics (IO/STDEV	P Values
Kompensasi -> Semangat Kerja	0.820	0.730	0.170	4.814	0.000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.438	0.433	0.176	2.487	0.013
Motivasi -> Semangat Kerja	0.531	0.547	0.148	3.588	0.000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.599	0.58	0,226	2.654	0.008
Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0.524	0.524	0.196	2.667	0.004

Sumber : (Data Olah SmartPLS 2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai P-value variabel Kompensasi dan Semangat Kerja sebesar 0.000> 0.05, maka Kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Serta dapat dilihat dari variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja, maka nilai T-Statistik sebesar 4.814< 1.6859 (T-tabel) atau nilai T-statistik sebesar 4.814<2.024 maka Kompensasitidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh inflasi terhadap Kompensasi, pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai P-value dari variabel Kinerja Karywan sebesar 0.013> 0.05, maka inflasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Serta dapat dilihat dari nilai T-statistik pada variabel Kinerja Karywan terhadap Kompensasisebesar 2.487<1.6859(T-tabel) atau nilai T-statistik sebesar 2.487 <2.024 maka Kinerja Karywan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja, pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai P-value dari variabel Motivasi dan Semangat Kerja sebesar 0.000> 0.05, maka Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Dan dapat dilihat dari nilai T-statistik pada variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar 3.588<1.6859(T-tabel) atau nilai T-statistik sebesar 3.588<2.024 maka Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai P-value dari variabel Motivasiterhadap Kinerja Karyawan0.008< 0.05, maka Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta dapat dilihat dari nilai T-statistik pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.654>1.6859 (T-tabel) atau nilai T-statistik sebesar 2.654>2.024 maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai P-value dari variabel Semangat Kerja dan Kinerja Karyawanmi sebesar 0.004 > 0.05, maka Semangat Kerja uran tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta dapat dilihat dari nilai T-statistik pada variabel Semangat Kerjadan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.667<1.6859atau nilai T-statistik sebesar 2.667<2.024 maka Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis pada variabel tidak langsung dalam penelitian dengan menganalisis batasan statistik yang diisyaratkan yaitu < 0.05. Apabila hasil olahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat maka hipotesis penelitian yang di ajukan dapat diterima. Dan dapat diliat dari gambar 4.13 dan tabel 4.13

Tabel 4.13

R Square

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Sa

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O/...	P Values
Kinerja	0.619	0.687	0.081	7.619	0.000
Semangat Kerja	0.233	0.324	0.132	1.770	0.038

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai P-value variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar 0.000 > 0.05, kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka nilai T-Statistik sebesar 7.619 <1.6859 (T-tabel) atau nilai T- Statistik sebesar 7.619 < 2.024 maka kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai P-value dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar 0.038 > 0.05, motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Maka nilai T-Statistik sebesar 1.770 <1.6859 (T-tabel) atau nilai T- Statistik sebesar 1.770 < 2.024

maka motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Secara Langsung terhadap Semangat Kerja

Pernyataan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.000> 0.05,sehingga hipotesis pertama pengaruh kompensasi secara langsung terhadap semangat kerja dapat diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diberikan kepada perusahaan oleh para karyawan sebagai kegiatan kontribusi mereka kepada organisasi.Dengan kompensasi maka dapat membuat karyawan merasa lebih antsias dan profesional dalam bekerja dengan masing-masing target yang ditentukan. Kompensasi juga sangat mempengaruhi terhadap bagaimana karyawan terlibat dalam pekerjaannya. Kompensasi yang tinggi berdampak pada keterlibatan kerja karyawan yang maksimal baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian olehFajarrini P Danti, terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan

semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diproleh sesuai dengan yang diinginkan.[48] Setiap indvidu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan didampakkan pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, semakin banyak tunjangan yang masuk maka semakin banyak pula target yang didapat. Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran dan kelincahan pada pekerjaan yang menjadikan beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Secara Langsung terhadap Semangat Kerja

Pernyataan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.013> 0.05, sehingga hipotesis kedua pengaruh motivasi secara langsung terhadap semangat kerja dapat diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat Motivasi seseorang maka akan semakin tinggi tingkat Semangat kerja karyawan.

Semangat Kerja merupakan suatu kondisi atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kegembiraan yang sangat mendalam dengan dirinya sendiri pada tenaga kerja agar giat dan konsekwen dalam mencapai suatu target atau tujuan yang telah ditentukan uleg

[48] Fajarrini P Danti, Moh. Soe'oed Hakam, Moch. Djudi Mukzam, "*Pengaruh Kompensasi Tehadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Sejahtera, Pakisaji, Malang)"*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 2 April 2014. Hal. 4.

perusahan. Timbulnya dengan suasana lingkungan bekerja yang tenang dan harmonis. Merupakansuatu syarat penting bagi semangat kerja. Ketegangan dalam bekerja dapat menimbulkanrasa segan kesusahan hati bagi karyawan untuk datang ke lokasi kerja. Motivasi merupakan kesediaan mengelarkan satu tindakan yang berupaya tinggi pada arah tujuan yang telah dikordinasikan oleh kemampuannya itu memenuhi kebutuhan individu. Kebutuhan dengan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil yang menarik, sehingga timbulnya perilaku yang mengarahkan pada tujuan yang telah dimaksud.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fatma, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap semangat kerja. Ketika sikap terhadap motivasi karyawan tersebut cenderung positif, maka tingkat semangat kerja karyawan akan semakin tinggi dan setiap dalam bekerja karyawan selalu bekerja dengan professional, efektif dan efisien.[49] Menurut Susilo Martoyo Motivasi merupakan dalam suatu gerakan seseorang yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan untuk bertindak secara sederhana.Sehingga semakin besar keinginan seseorang untuk meningkatkan targetnya maka tingkat semangat kerja juga akan semakin meningkat.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.000> 0.05, sehingga hipotesis

[49] Fatma, *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makassar*, 2012. Hal 5.

ketiga pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seseorang. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk tujangan berupa uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan dengan imbalan atas jasa dan kerja kerasnya pada perusahan. Disinilah merupakan letak dimana peningkatan kompensasi para karyawan sebagai seseorang yang bekerja keras dengan fisik dan pikiran ntuk mencapai suatu target.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Refcy Utami Putri terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ini adaah kewajiban perusahaan untuk meningkatkan kinirja karyawan yang lbih baik dan tinggi agar dapat meraih atau mencapai target yang di tentukan prusahaan.[50] Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, besar kecilnya pada kompensasi merupakan patokan pada kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan terhadap pengaturan dengan secara rasional dan adil sangatlah diperlukan. Namun apa bila pada kompensasi yang tidak memadai dengan kerja keras para karyawan, maka tingkat kinerja karyawan akan menutun.

[50] Refcy Utami Putri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih*, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2013. Hal. 7

4.2.4 Pengaruh Motivasi Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.008> 0.05,sehingga hipotesis keempatpengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat motivasi seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pada fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang kesediaannya dan tingkat kemampuan yang tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rangga Mahardhika, Djamhr Hamid, Ika Ruhana, terdapat pengaruh motiwasi positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ketika terhadap motivasi tersebut cenderung positif, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi dan setiap dalam berkerja karyawan selalu bekerja dengan professional, efektif dan efisien. Oleh karena, untuk itu mencapai dengan tujuan kinerja yang sangat cukup dan sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh perusahaan sengat motivasi terhadap kinerja karyawan.[51] Pada hal ini juga berkaitan dengan kinerja/*performance*yang berupa kesediaan dalam motivasi dari karyawan bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan juga kemampuan karyawan tersebut untuk dapat diaksanakan.

[51] Rangga Mahardhika, Djamhr Hamid, Ika Ruhana,*Pengarh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indeonesia Sales Office Malang)*, Fakultasa Ilmu Administrasi, 2020. Hal. 4.

4.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh langsung semangat kerja terhadap inerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.004> 0.05,sehingga hipotesis kelima pengaruh semangat kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya semangat kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut.

Sebagai pekerja, tujuan nya dalam bekerja adalah untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik demi untuk memenuhi persyaratan pada perusahaan, Bagi perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.Pemberian kompensasi atau semangat kerja kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang di berikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika tingkat semangat kerja karyawan meningkat, maka tingkat kompensasi atau pendapatan yang diterima karyawan juga akan semakin meningkat. Jika kompensasi atau pendapatan yang di berikan di anggap layak oleh para karyawan, maka hal tersebut akan berpengaruh kembali terhadap kinerja dan keaktifan semangat kerja pada kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian oleh Abdul Haliq, Umar Makawi, Dewi Mardayanty, dengan hasil penelitian yang hampir sama terhadap analisis hubungan semangat kerja dan kinerja di bidan kesatuuan bangsa, politik

dan perlindungan masyarakat kabupaten kapuas.[52] Oleh karena, itu permasalahan yang sering dihadapi oleh para karyawan cenderung kurangnya kemampan dalam bekerja dengan tidak ada nya rasa semangat dalam bekerja, sehingga tidak dapat mengatasi tanggung jawab yang karyawan tanggungkan. Dengan adanya kompensasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan akan bisa membantu para karyawan untuk terus berjalan dan bekerrja dengan lebih baik lagi pada perusahaan.

4.2.6 Pengaruh Kompensasi Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

Hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Besaran pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.000> 0.05, Artinya kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Semakin tinggi tingkat kompensasi maka karyawan akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan keaktifan atau semangat kerja karyawan, terutama untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan tingkat profesionalitas dalam bekerja.

[52] Abdul Haliq, Umar Makawi, Dewi Mardayanty, *Dengan Hasil Penelitian Yang Hampir Sama Terhadap Analisis Hubungan Semangat Kerja Dan Kinerja Di Bidan Kesatuuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas*, As Siyasah, Vol. 1. No. 1, 2016. Hal 50.

Namun pada suatu lembaga, yang berupa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting.Dalam suatu lembaga terdapat visi dan misi dapat mencapai tujuan yang sama dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan menajemen yang baik dan benar.Keberhasilannya suatu lembaga ditentukan oleh kualitas pada sumber daya manusianya. Dengan organisasi akan berhasil dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi salah satunya dapat dilihat dari bagaimana jenjang pendidikannya.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam pekerjaannya. Kompensasi yang tinggi berdampak pada tingkat semangat kerja karyawan yang semakin efektif, efisien dan professional sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.Pemberian kompensasi kepada karyawan yang merupakan suatu bentuk balas jasa yang di berikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Juka pada semangat kerja yang meningkat maka pada kinerja karyawan juga akan lebih meningkat lagi di karenakan perusahanan dapat memberikan sebuah kompensasi yang memuaskan bagi karyawan.

4.2.7 Pengaruh Motivasi Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa variabel motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Besaran pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar

0.038> 0.05, Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan meningkatkan motivasinya, terutama untuk meningkatkan kompensasi dan meningkatkan tingkat *profesionalitas* dalam bekerja.

Kinerja/prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Karyawan merupakan bentuk balas jasa yang di berikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika tingkat semangat kerja karyawan meningkat, maka tingkat motivasi atau pendapatan yang diterima karyawan juga akan semakin meningkat.Jika kinerja seorang karyawan semakin baik dan memiliki semangat kerja yang semakin meningkat, maka tingkat motivasi yang diterima oleh karyawan juga akan semakin meningkat. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang di berikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan.

4.2.8 Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dari hasil perhitungan menunjukkan pengaruh motivasi, dan semangat kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Namun berbeda dengan kompensasi yang tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

karyawan. Kompensasi memberikan pengaruh langsung terbesar pada semangat kerja.Tingkat selanjutnya motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja.Sedangkan kompensasi tidak memberikan pengaruh langsung terhadapkinerja karyawan.Tingkat selanjutnya motivasi dan semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat kita lihat bahwa nilai koefisien variabel secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien secara langsung.Dengan demikian variabel kompensasi, motivasi dan semangat kerja lebih besar pengaruhnya secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan pengaruh secara langsung.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dari hasil perhitungan menunjukkan pengaruh kompensasi, motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Kompensasi memberikan efek tidak langsung terbesar terhadapkinerja karyawan.Tingkat selanjutnya motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Stabat dan Brandan.Jika dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, pengaruh secara tidak langsung nilai koefisien variabelnya lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh secara langsung.Sehingga semangat kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Stabat dan Brandan.

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Dari hasil perhitungan menunjukkan pengaruh kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Kompensasi memberikan pengaruh total terbesar terhadap kinerja karyawan. Tingkat selanjutnya motivasi berpengaruh secara total terhadap kinerja karyawan. Menurut Sarwono, untuk menghitung pengaruh total diperoleh dari hasil perhitungan penjumlahan pengaruh langsung dengan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung.[53]Artinya, menunjukkan besar pengaruh total kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Stabat dan Brandan. Dengan demikian faktor semangat kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam peningkatan kinerja kaeyawan di PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Stabat dan Brandan.

[53] Jonanthan Sarwono, *Path Analysis Dengan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012). Hal. 15.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Besaran pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.000> 0.05, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Besaran pengaruh langsung motivasi terhadap semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.013> 0.05, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat motivasi seseorang maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar

0.000>0.05,hasil penelitian menunjukkan hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.008> 0.05,hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat motivasi seseorang maka akan semakin tinggi tingkatkinerja karyawan.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel semangat kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan. Besaran pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.004> 0.05,hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut.
6. Hasil pengujian keenam menyatakan bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Besaran pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.000> 0.05, dengan demikian

maka hipotesis diterima. Semakin tinggi tingkat kompensasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menyatakan bahwa variabel motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Besaran pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0.038> 0.05,dengan demikian maka hipotesis diterima. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengembangkan studi kepustakaan bahan referensi terutama bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.Agar terus mendukung dan memberikan pendidikan mengenai *finance* kepada peserta didik atau mahasiswa, baik meningkatkan pengetahuanmotivasi kerja, kerja tim, pelatihan bagi mahasiswa. Lembaga pendidikan adalah tempat yang paling tepat untuk memberi edukasi finansial kepada para peserta didiknya. Terutama di bangku kuliah karena mahasiswa

akan segera memasuki dunia kerja dan menghadapi kebutuhan yang lebih kompleks sehingga edukasi finansial sangat dibutuhkan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di instansi pemerintahan. Seperti motivasi kerja, kerja tim, pelatihan dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah yang lebih banyak. Penggunaan data yang lebih akurat memungkinkan hasil yang lebih baik.

Bagi PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Stabat dan Brandan:

Penelitian ini diharapkan agar kepala instansi pemerintahan untuk memberikan arahan kepada para karyawan untuk bisa bekerja dengan baik serta partisipasi dari karyawan untuk selalu meningkatkan tingkat semangat kerjanya. Selain itu, instansi harus memperhatikan kinerja para karyawan serta memberikan *reward*kepada karyawan yang bisa berkonstribusi lebih bagi instansi.